

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۲۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۲۲

فصلنامه مدیریت نظامی

سال بیست و پنجم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۴

ص ص ۱۴۵ - ۱۷۲

مقاله پژوهشی

## بررسی تأثیر انگیزه خدمات عمومی و خودمشروعیتی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد-محیط

حمیدرضا طلائی<sup>۱</sup>

### چکیده

انگیزه خدمات عمومی، یکی از دلایل مهم نیروی انتظامی برای خدمت به جامعه است. همچنین، وقتی نیروهای انتظامی خود را مشروع بدانند، باور دارند که اقدامات آن‌ها مورد تأیید جامعه و مبتنی بر ارزش‌های قانونی و اخلاقی است. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر انگیزه خدمات عمومی و خودمشروعیتی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد-محیط می‌پردازد. این پژوهش از نوع کاربردی، توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان می‌باشد. در پژوهش حاضر ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری بر اساس نمونه‌گیری در دسترس در نظر گرفته شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که روایی آن با محاسبه روایی محتوا، همگرا و واگرا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل آماری، از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS 3.0 استفاده شد. انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی و تناسب فرد-محیط تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، خودمشروعیتی و تناسب فرد-محیط نیز بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارند. علاوه بر این، انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی به صورت غیرمستقیم و از طریق نقش میانجی تناسب فرد-محیط تأثیر مثبت و معناداری دارد. توجه به انگیزه‌های فردی، خودمشروعیتی و ایجاد تناسب منطقی بین فرد و محیط کار می‌تواند رضایت شغلی نیروی انتظامی را بهبود دهد. این یافته‌ها می‌تواند راهنمایی‌های مفیدی برای مدیریت منابع انسانی و سیاست‌گذاری‌های مرتبط با نیروی انتظامی ارائه دهد.

**واژگان کلیدی:** انگیزه خدمات عمومی، تناسب فرد-محیط، رضایت شغلی، خودمشروعیتی، نیروی انتظامی.

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اراک، اراک، ایران.

## مقدمه

بررسی منابع مرتبط با انگیزه نیروی انتظامی نشان می‌دهد که آن‌ها تحت تأثیر عوامل درونی همچون تمایل به کمک به دیگران و حفظ شأن حرفه‌ای خود و همچنین عوامل بیرونی مانند امنیت و مزایای شغلی قرار دارند (لین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳؛ ۶۲۴). در دورانی که نهادهای نظامی در مرکز توجه عموم، مانورهای سیاسی و نظارت قانونی قرار دارند، نیاز ضروری به فهم عواملی که محرک انگیزه‌های نیروی انتظامی، رضایت شغلی آن‌ها و هماهنگی این عوامل با محیط کاری و ارزش‌های حرفه‌ای است، به‌وضوح حس می‌شود (صدیقی و خان<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴؛ ۲۵۴). فشار روانی بالا، احتمال خطا را افزایش می‌دهد (طالبی و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین، تضعیف رضایت شغلی، عاملی برای تشدید تخلفات اداری نیروی انتظامی است (ابراهیم نژاد، ۱۳۹۹؛ ۱۶). همچنین، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به دلیل حجم و گستره وسیع مأموریت‌ها به‌طور مداوم با بدنه جامعه در ارتباط است و رضایت شغلی آن‌ها می‌تواند تعامل با جامعه را تسهیل نماید.

محققان سازمانی مفهوم انگیزه خدمات عمومی را بررسی کرده‌اند و پیشنهاد می‌کنند که برخی از افراد به دلیل انگیزه‌هایی که اساساً یا منحصراً در سازمان‌ها وجود دارد، به سمت خدمات عمومی سوق داده می‌شوند که این انگیزه می‌تواند شامل تعهد به منافع عمومی و وظیفه مدنی، شفقت و از خودگذشتگی باشد (وایت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲؛ ۲۴). یک پژوهش مروری نشان داد که انگیزه ارائه خدمات عمومی به شکل قابل توجهی با عواملی مانند رضایت شغلی، تعهد به سازمان، عملکرد کاری، و همچنین رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم دارد (چونگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳؛ ۶۳۰). نیروهای نظامی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و ارتقای روحیه خدمتی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (گلشاهی و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۱). با توجه به نیاز نیروی انتظامی به کارکنانی با انگیزه خدمت‌محور بالا و اهمیت افزایش انگیزه خدمات عمومی در نیروی انتظامی، فرماندهی باید تلاش کند تا عدالت سازمانی و به ویژه عدالت روبه‌ای و عدالت تعاملی را ارتقاء دهد (منتظری، ۱۳۹۸).

1. Lin et al.
2. Siddiqi and Khan
3. White et al.
4. Chung et al.

امروزه، محیط بیرونی و درونی سازمان‌ها مدام در حال تغییر است و باید میان تغییرات و ساختار سازمان تطابق وجود داشته باشد (غفاری اسمعیلی و ظهراپی، ۱۴۰۲). نظریه تناسب فرد-محیط سابقه طولانی در روانشناسی سازمانی دارد و درک فرد از میزان انطباق با محیط کاری اهمیت بالایی دارد؛ لذا، تناسب فرد-محیط به‌طور مثبت با رضایت شغلی، کاهش تمایل به جابجایی و رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است (لگلس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳؛ ۳۸۰). در سیستم‌های نظامی، ساختار مدیریتی به صورت سلسله‌مراتب فرماندهی بوده و معمولاً سیستم به صورت بسته بوده و ساختار بازخوردی و انتقادی برای زیردستان چندان مورد توجه نبوده و ممکن است ادراک فرد از تطابق با محیط سازمانی کاهش یابد و منجر به کاهش رضایت شغلی شود (ضرغامی و امیری، ۱۴۰۳؛ ۱۷۱).

مرور ادبیات نشان می‌دهد که خودمشروعیتی نیروی انتظامی موضوع مورد علاقه محققان حوزه نیروی انتظامی است (سرجینت و سیمپسون<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴؛ ۳۶۱). خودمشروعیتی نیروی انتظامی، اعتماد و اعتقادی است که به اختیارات خود در نقش نیروی مجری قانون دارند و این اعتقاد به اقتدار و مسئولیتی که به آن‌ها واگذار شده، عامل مهمی در پیش‌بینی نگرش‌های تنبیهی آن‌ها است. (نالا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳؛ ۴۵). نداشتن مهارت مدیریت هیجان و به‌طور ویژه کنترل خشم به‌عنوان مصادیق خودمشروعیتی، باعث تجربه احساسات منفی، تحمل روابط پر تنش، رفتار محتاطانه، اجتناب از حضور در محیط‌های مأموریتی و کاهش رضایت شغلی در نیروهای یگان ویژه می‌گردد (صیدی پیری و همکاران، ۱۳۹۹؛ ۱۷۰). نیروی انتظامی با داشتن حس مشروعیت فردی و خودمختاری، رفتارهایی را انجام می‌دهد که برای سازمان خود و عموم جامعه مفید است و منجر به رضایت هر دو طرف می‌گردد (بهنام‌فر و درویشی، ۱۴۰۳). بنابراین، خودمشروعیتی می‌تواند به رضایت شغلی نیروی انتظامی نیز منجر شود که در این پژوهش بررسی می‌شود.

نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها بوده که برخورداری آن‌ها از رضایت شغلی می‌تواند یاری‌گر سازمان‌ها در رسیدن به اهداف باشد (فرهنگ و پناهی‌فر، ۱۴۰۳؛

- 
1. Vleugels et al.
  2. Sargeant and Simpson
  3. Tankebe

۲۶). توجه به رضایت شغلی به‌ویژه در عصری که نیروی انتظامی با افزایش نظارت عمومی و پرسش‌هایی در مورد مشروعیت خود مواجه هستند، اهمیت زیادی دارد (نلسون و اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳؛ ۱). برخی تحقیقات دو دیدگاه انگیزه خدمات عمومی و تناسب فرد-محیط را با هم ترکیب کرده و نشان می‌دهند تناسب فرد-محیط ممکن است رابطه انگیزه خدمات عمومی را با نتایج مهمی مانند رضایت شغلی و عملکرد شغلی میانجی‌گری کند (وایت و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۲۳).

باتوجه به اهمیت رضایت شغلی نیروی انتظامی کشور، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رضایت شغلی نیروی انتظامی براساس انگیزه خدمات عمومی و خودمشروعیتی است. در پژوهش حاضر، با استفاده از نمونه‌ای از کارکنان نیروی انتظامی اصفهان، رابطه انگیزه خدمات عمومی و رضایت شغلی بررسی می‌شود. همچنین، در این پژوهش، فرض می‌شود تناسب فرد-محیط رابطه بین انگیزه خدمات عمومی و رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند. علاوه براین، در این پژوهش، رابطه تناسب فرد-محیط با رضایت شغلی نیروی انتظامی بررسی می‌شود.

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی به‌طور همزمان به بررسی تاثیر انگیزه خدمات عمومی، تناسب فرد-محیط و خودمشروعیتی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی نپرداخته است و از این رو، پژوهش حاضر دارای نوآوری علمی است. همچنین، از آنجا که تاکنون پژوهشی به بررسی تاثیر انگیزه خدمات عمومی، خودمشروعیتی و تناسب فرد-محیط در بخش نیروی انتظامی کشور نپرداخته است، پژوهش حاضر دارای نوآوری و اهمیت کاربردی است.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**رضایت شغلی:** رضایت شغلی، به عنوان پاسخ احساسی مثبتی تعریف می‌شود که فرد هنگام انجام کار یا زمانی که در محل کار حضور دارد، تجربه می‌کند (هارتیکا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳؛ ۱۱). محیط، نگرش و کیفیت کاری که یک سازمان به کارمندان خود ارائه می‌دهد، می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر زیادی گذارد. وضعیت رفاه و شادی یک فرد از

---

1. Nelson and Smith  
1. Hartika et al.

عملکرد در محیط کار و محیط آن است که می‌تواند یک عامل تعیین‌کننده برای بهره‌وری یک سازمان باشد (اکبری بلوطبنگان و محمدی مقدم، ۱۴۰۲؛ ۱۱). توجه به رضایت شغلی کارکنان برای سازمان‌ها ضروری است، زیرا می‌تواند انرژی مثبت، خلاقیت و افزایش انگیزه برای موفقیت را تحریک کند (سوسانتو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳؛ ۶۵). عبدالرحمانی (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف طراحی الگوی رضایت شغلی کارکنان مرزبانی در شرق کشور انجام داده است. یافته‌های پژوهش او نشان داد که شاخص‌های رضایت شغلی شامل جدی‌تر گرفتن آموزش‌ها در دانشگاه، رسیدگی به وضعیت رفاهی کارکنان، اجرای دقیق و درست قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌ها، معیشت، رفاه و آسایش خانواده‌ها، مرخصی‌ها، وضعیت معیشت، نقل و انتقالات، قرار گرفتن شغل انتظامی مرز در زمره مشاغل سخت و انتخاب، برطرف نمودن خستگی، یکنواختی، دل‌زدگی، درجا زدن، روزمرگی و احساس بی‌هودگی در شغل است. چی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی به ارزیابی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان نیروی پلیس سلطنتی مالزی پرداختند و نتایج نشان داد که حقوق، فرصت‌های ترفیع، نظارت برتر و طراحی شغل بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارند.

مارکوس و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر منابع کاری (حمایت و کنترل) و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی افسران پلیس اسپانیا انجام دادند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنچنان تحت تأثیر کنترل و حمایت نیستند، ولی از فرهنگ انعطاف‌محور تأثیر می‌پذیرند. لمبرت و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر استرس شغلی، درگیری شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت از زندگی افسران پلیس هندی انجام داده‌اند. براساس نتایج، استرس شغلی تأثیر منفی معنی‌داری بر رضایت از زندگی داشت، در حالی که مشارکت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثرات مثبت معناداری داشتند.

**انگیزه خدمات عمومی:** انگیزه خدمات عمومی در مورد تمایل یا علاقه یک فرد برای خدمت به مردم است که اغلب در بخش دولتی، اما در بخش خصوصی و غیرانتفاعی نیز

2. Susanto et al.

3. Chee et al.

4. Marcos et al.

5. Lambert et al.

مفهوم دارد (نومان و چات<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳؛ ۱۷۶). انگیزه خدمات عمومی به عنوان جهت گیری کلی افراد به سمت ارائه خدمات به مردم با قصد انجام خیر برای جامعه توصیف می شود (کروک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ ۱۱۶۰). انگیزه خدمات عمومی شامل کشش به سیاست گذاری عمومی، تعهد به منافع عمومی، شفقت و ایثار است (فرید و سو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲؛ ۶۹۲).

مطالعات نشان داده اند که انگیزه خدمات عمومی با عملکرد فردی و سازمانی ارتباط دارد (ریپولی و چات<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳؛ ۱۰). علاوه بر این، محققان، رابطه مثبتی بین انگیزه خدمات عمومی و عملکرد نشان دادند (یو<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳؛ ۵۲۵). روح واقعی کارکنان با انگیزه خدمات عمومی در خدمت به منافع عمومی از طریق مشارکت و خدمت به جامعه همراستا است (فرید و سو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲؛ ۷۰۰). انگیزه خدمات عمومی که بر رفاه اجتماعی تمرکز دارد، در درجه اول با نوع دوستی اجتماعی طنین انداز می شود (کروک و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲، ۱۱۶۰). رضاییان و طاهری (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر انگیزش کارکنان بخش عمومی بر نگرش شغلی کارمندان امور مالیاتی نقش با در نظر گرفتن نقش تعدیل کنندگی تناسب فرد و سازمان پرداخته اند. براساس نتایج، انگیزش خدمات عمومی بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ اما تأثیر انگیزش خدمات عمومی از طریق تناسب فرد-سازمان بر نگرش شغلی کارکنان، تأیید نشد.

افراد با سطوح بالاتر انگیزه خدمات عمومی به احتمال زیاد مشاغلی را انتخاب کرده و در آن باقی می ماندند که به آنها اجازه می دهد این انگیزه ها را بیان کنند (کیم و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳؛ ۴۳۰). انگیزه خدمات عمومی به طور مثبت با رضایت شغلی، انتخاب شغل بخش عمومی، عملکرد فردی و سازمانی، تعهد سازمانی و شغلی، تناسب فرد با سازمان، و رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است (وگل<sup>۹</sup>، ۲۰۲۲؛ ۶۲۵). در مطالعه ای بر روی افسران پلیس لهستانی و بلژیکی، انگیزه خدمات عمومی به طور قابل توجهی رضایت شغلی

- 
1. Neumann and Schott
  2. Crucke et al.
  3. Fareed and Su
  4. Ripoll and Schott
  5. Yu
  6. Kim et al.
  1. Vogel

را پیش‌بینی کرد (کروک و همکاران، ۲۰۲۲). پریسماکوا و واندنابیل<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، دو نوع تناسب سازمان-فرد و تناسب فرد-شغل را به عنوان متغیرهای مستقل بررسی کردند و نشان دادند که تناسب فرد با محیط تأثیر انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی افسران را میانجی‌گری می‌کند و بیان می‌کند چگونه انگیزه و تناسب فرد در محیط کار بر نتایجی مانند رضایت شغلی افسران پلیس آمریکا تأثیر می‌گذارد. در پژوهش حاضر نیز رابطه میان انگیزه خدمات عمومی و رضایت شغلی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم بررسی می‌گردد و دو فرضیه زیر تعریف می‌گردد:

H1: انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
H2: انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی از طریق نقش میانجی تناسب فرد-محیط تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**تناسب فرد با محیط:** تناسب فرد با محیط، تطابق بین افراد و محیط‌های کاری را بررسی می‌کند (میسرا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴). تناسب شامل بررسی تناسب افراد با شغل، سازمان، سرپرست و گروه کاری آن‌هاست. محققین تناسب محیطی را در ابعاد مختلف تطبیق دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، تطبیق خواسته‌های شغل با نیازها یا خواسته‌های افراد و همخوانی ارزش، هدف و شخصیت مورد بررسی قرار دادند. افرادی که سطوح تناسب بهتری را با سازمان خود یا گروه‌های مرجع خاص در سازمان دارند، رضایت شغلی بیشتر دارند، در نتیجه مشارکت شغلی و قصد ماندن در سازمان افزایش یافته افزایش می‌یابد (رایوولا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰؛ ۱۰۳). براساس مفهوم تناسب فرد با محیط، افراد نیاز دارند با محیط کاری خود تناسب داشته باشند (یانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴).

تناسب فرد با محیط کاری، تناسب شامل تناسب فرد-حرفه (تناسب بین علایق شغلی فردی و ویژگی‌های حرفه‌ای)، تناسب فرد-شغل (تناسب بین توانایی‌ها و نیازهای فردی و خواسته‌ها و منابع شغل)، تناسب فرد-سازمان (تناسب بین ارزش‌های فردی و سازمانی)، تناسب فرد-تیم (تناسب بین ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های گروه کاری) و تناسب فرد-

---

2. Prysmakova and Vandenabeele

3. Yu

1. Rauvola et al.

2. Yang et al.

سرپرست (تناسب بین ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های سرپرست) است (ژانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴).

هو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان پیوند بین انگیزه خدمات عمومی، نتایج کارکنان، و تناسب فرد با سازمان در ویتنام انجام دادند. نتایج نشان داد انگیزه خدمات عمومی رابطه مثبت و معناداری با تناسب فرد-سازمان دارد، که به نوبه خود تأثیر مثبتی بر تلاش کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گذارد و بر استرس مرتبط با کار کارکنان و قصد ترک شغل آنها تأثیر منفی می‌گذارد. وایت و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با هدف بررسی رضایت شغلی افسران پلیس تحت تاثیر انگیزه خدمات عمومی و تناسب فرد با محیط در میان افسران پلیس امریکایی انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که تناسب سازمانی با مدیران ارشد، انگیزه خدمات عمومی و خود مشروعیت افسران همگی به طور مثبت با رضایت شغلی مرتبط هستند.

تحقیقات پیشین به رابطه انگیزه خدمات عمومی و تناسب فرد-محیط اشاره کرده‌اند. تطابق ارزش فرد-سازمان به طور قابل توجهی رابطه بین انگیزه خدمات عمومی و رضایت شغلی را در بخش دولتی میانجی‌گری می‌کند. اما، درحالی‌که، تناسب ارتباط مثبتی را با نتایج نگرشی، مانند رضایت از کار نشان می‌دهد، با نتایج رفتاری مانند عملکرد کاری یا قصد ترک شغل ارتباط کمتری دارد (رایوولا و همکاران، ۲۰۲۰؛ ۱۰۵). در پژوهش حاضر نیز رابطه میان تناسب فرد-محیط با رضایت شغلی نیروی انتظامی بررسی می‌گردد. براساس مطالب فوق، در پژوهش حاضر، دو فرضیه زیر تعریف می‌گردد:

H3: تناسب فرد-محیط بر رضایت شغلی نیروی انتظامی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

H4: انگیزه خدمات عمومی بر تناسب فرد-محیط تاثیر مثبت و معناداری دارد.

**خودمشروعیتی:** تا به امروز، رویکرد غالب به مشروعیت از دیدگاه شهروندان بررسی شده‌است. بنابراین، تحلیل‌های تجربی مختلف تلاش می‌کنند تا شرایط مرتبط با دیدگاه‌های شهروندان در مورد مشروعیت را ارزیابی کنند (وایت و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۲۴). اما امروزه، خودمشروعیتی از منظر نیروی انتظامی نیز اهمیت بالایی دارد و باید مورد

3. Gul et al.

4. Hue et al.

بررسی دقیق تر قرار گیرد (سرجینت و سیمپسون، ۲۰۲۴؛ ۳۶۳). خودمشروعیتی نیروی انتظامی به ادراک و باور نیروی انتظامی از مشروعیت اقدامات و رفتارهای خود در چارچوب قوانین، ارزش‌ها و انتظارات اجتماعی اطلاق می‌شود. این مفهوم به چگونگی درک نیروهای انتظامی از قانونی بودن و اخلاقی بودن فعالیت‌هایشان در تطابق با هنجارها و استانداردهای جامعه اشاره دارد. وقتی نیروهای انتظامی خود را مشروع بدانند، باور دارند که اقدامات آن‌ها مورد تأیید جامعه و مبتنی بر ارزش‌های قانونی و اخلاقی است (واپت و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

منظری توکلی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عوامل سازمانی (شفافیت اهداف، رهبری تحول آفرین، ویژگی‌های شغلی) و غیر سازمانی (جامعه‌پذیری دینی، جامعه‌پذیری خانواده، ویژگی‌های شخصیتی، ایدئولوژی سیاسی، شناسایی حرفه‌ای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) با انگیزه خدمات عمومی در شهرداری‌های استان خراسان پرداخته‌اند که نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین عوامل سازمانی و غیر سازمانی با انگیزش خدمت عمومی کارکنان وجود دارد. فقیهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام به تبیین نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات حوزه کاری پلیس بر اساس آموزه‌های اسلام پرداخته‌اند و یافته‌ها هفت عامل ضعف اعتقادی، خوردن لقمه حرام، کثرت گناه، مخالفت نکردن با هواهای نفسانی، توجه نکردن به ویژگی‌های انسانی فرد در ناجا، قرار دادن کارکنان ناجا در شغل نامناسب و تشویق و تنبیه غیر قانونی را به‌عنوان عوامل کاهنده وجدان کاری نشان می‌دهند. نتایج این پژوهش مشخص می‌سازد که وجدان کاری تحت تاثیر عوامل مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی است و می‌توان با ارائه فرصت لازم برای ترفیع کارکنان، شرکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تفویض اختیار، تقسیم کار مطلوب کارکنان، انتساب مدیران شایسته و اجرای برنامه‌های آموزشی در ارتقاء وجدان کاری کارکنان ناجا همت گمارد.

نیروهای انتظامی، مشروعیت خود را باور خواهند کرد، اگر و تنها در صورتی که اطمینان حاصل کنند که پست‌هایی که اشغال می‌کنند، اختیاراتی که در اختیار دارند و نحوه اعمال این اختیارات به صورت رسمی و قانونی است. با این حال، قانونی بودن برای ایجاد

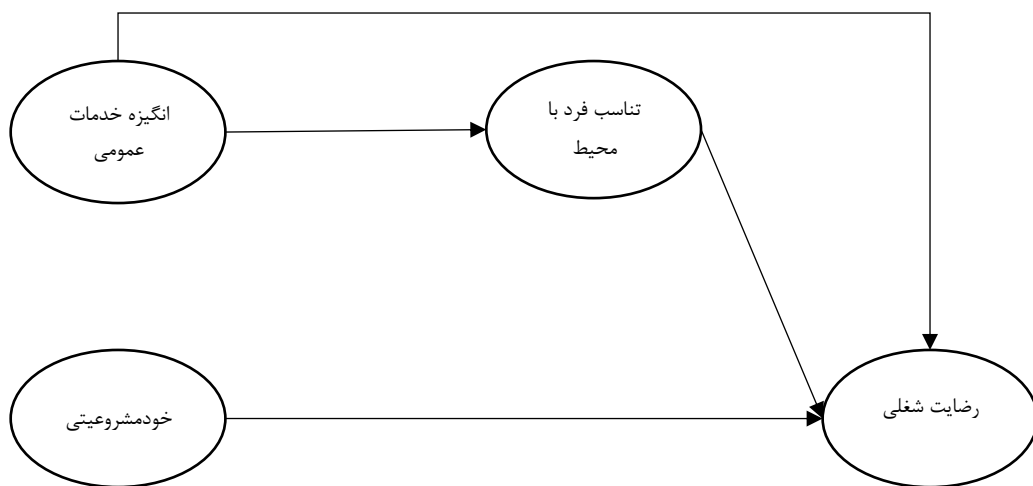
---

1. White et al.

خودمشروعیتی کافی نیست (سرچینت و سیمپسون، ۲۰۲۴؛ ۳۶۱). با توجه به این موضوع، به نظر می‌رسد که مشکل پرورش اعتماد به نفس نیروی انتظامی نسبت به استحقاق اخلاقی خود برای اعمال قدرت، سؤالی است که باید جدی گرفته شود. در واقع، برای نیروی انتظامی، ممکن است این فرضیه وجود داشته باشد که هر چه فرد از پله‌های ساختار سازمانی به سمت بالا می‌رود، انرژی، زمان و شدت مشروعیت برای تأیید ادعای اقتدار او بیشتر می‌شود (مورتو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). مفهوم خودمشروعیتی بیان می‌کند که وسایل و اهداف از هم جدا نیستند و مسائلی که جامعه به آنها اهمیت می‌دهد عمیقاً بر نحوه احترام جامعه تأثیر می‌گذارد. بنابراین در زمینه عدالت کیفری، خودمشروعیتی به بهترین وجه به عنوان پرورش اعتماد به نفس در صحت اخلاقی اقتدار نیروی انتظامی، در چارچوب قوانین و مقررات رسمی و انتظارات هنجاری اجتماعی درک می‌شود (وایت و همکاران، ۲۰۲۲؛ ۲۵). براساس پژوهش سهرابی و صانعی پور (۱۴۰۱)، تمسک به موازین و آموزه‌های دینی بر کاهش آسیب‌های شغلی نیروی پلیس تاثیر دارد که به نوعی مصداقی از خودمشروعیتی اسلامی است. در پژوهش حاضر، تاثیر خودمشروعیتی نیروی انتظامی بر رضایت شغلی آن‌ها بررسی می‌گردد.

H5: خود مشروعیتی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

براساس مطالب مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث ماهیت، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان می باشد. باتوجه به اینکه در مطالعات مربوط به مدلسازی معادلات ساختاری برای محاسبه حجم نمونه از رابطه  $5q < n < 15q$  استفاده می شود (هیر جی آر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱؛ ۱۲) که در فرمول فوق  $q$  تعداد سوالات پرسشنامه و  $n$  اندازه نمونه است. تعداد سوالات پرسشنامه پژوهش ۱۶ سوال بوده است و حداقل حجم نمونه کافی ۸۰ نفر می باشد. در پژوهش حاضر نیز از رابطه فوق برای محاسبه حجم نمونه استفاده می شود و ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری و بر اساس نمونه گیری در دسترس در نظر گرفته می شوند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد در چهار بخش رضایت شغلی (سوالات ۱ تا ۴؛ هارتیکا و همکاران، ۲۰۲۳)؛ انگیزه خدمات اجتماعی (سوالات ۶ تا ۸، یو، ۲۰۲۳)؛ تناسب فرد-محیط (سوالات ۹ تا ۱۱؛ پریرسماکوا و واندنابیل، ۲۰۲۰) و خودمشروعیتی (سوالات ۱۲ تا ۱۵؛ وایت و همکاران، ۲۰۲۲) استفاده شده است. همه متغیرهای پژوهش در قالب طیف پنج درجه ای لیکرت (۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً موافقم) بررسی شدند. تحلیل داده ها در دو بخش

1. Hair Jr et al.

آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS نسخه ۳ انجام شد. روایی محتوای پرسشنامه با استفاده از نظرات خبرگان نیروی انتظامی و اساتید متخصص دانشگاه تأیید شد.

در روش مدلسازی معادلات ساختاری، سه سطح مدل بیرونی (روایی و پایایی)، مدل درونی (مدل ساختاری) و برازش کلی مدل ارزیابی می‌گردد. در این پژوهش، به منظور بررسی روایی، از روایی همگرا به معنی همبستگی سوالات مرتبط با یک متغیر با همان متغیر استفاده شده که با دو معیار ضرایب بار عاملی (حد قابل قبول ۰/۴)، میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE) (حد قابل قبول ۰/۵) و آماره عامل تورم واریانس (VIF) سنجیده می‌گردد. آماره عامل تورم واریانس (VIF) برای ارزیابی هم‌خطی بین شاخص‌های اندازه‌گیری یک سازه استفاده می‌شود. این معیار نشان می‌دهد که آیا شاخص‌های یک سازه به شدت با هم همبسته هستند یا نه. اگر مقدار VIF بیرونی یک شاخص بیشتر از ۵ باشد، نشان‌دهنده هم‌خطی چندگانه قابل توجهی است و ممکن است نیاز به بازنگری یا حذف شاخص‌های مشکل‌دار باشد. هدف اصلی از ارزیابی VIF بیرونی، تضمین این است که شاخص‌های اندازه‌گیری یک سازه مستقل از هم بوده و به صورت معتبر و پایا سازه را اندازه‌گیری می‌کنند (لاو و فونگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). برای سنجش روایی واگرا در سطح متغیر پنهان، از ماتریس فورنل و لارکر استفاده می‌شود. فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی این ماتریس جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها است. در این ماتریس، باید همبستگی هر سازه با سازه‌های خود در مقایسه با سایر سازه‌ها بیشتر است تا روایی واگرا تأیید گردد (سارستد و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۵۹۴).

برای سنجش پایایی از معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که حد قابل قبول این دو معیار ۰/۷ است. آلفای کرونباخ نشانگر همبستگی یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است و پایایی ترکیبی، پایایی سازه‌ها را نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با هم محاسبه می‌کند (النعیمی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). برای سنجش برازش مدل درونی از معیارهای  $Q^2$  و  $R^2$  استفاده شده است. معیار  $Q^2$  قدرت

پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. یک مقدار  $Q^2$  بزرگتر از صفر برای یک متغیر پنهان درون‌زا نشان می‌دهد که مدل مسیر دارای ارتباط پیش‌بینی کننده برای این سازه است. معیار  $R^2$  برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارد. معیار  $R^2$  تنها برای سازه‌های وابسته مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا (مستقل) مقدار این معیار صفر است. مقدار این شاخص بین صفر تا یک می‌باشد و اگر از  $0/6$  بیشتر باشد نشان می‌دهد، متغیرهای مستقل تا حد زیادی توانسته‌اند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند. هر چه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است (هیر جی آر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۱۱۵). در این پژوهش، برازش کلی مدل با شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR) و شاخص تناسب به‌هنگار (NFI) مورد سنجش قرار گرفته‌است. شاخص SRMR بین صفر تا یک است و هر قدر که کوچکتر باشد بیانگر برازش بیشتر کل مدل است. خط برش این شاخص  $0/8$  است. به عبارت دیگر چنانچه SRMR یک مدل  $0/8$  یا کمتر باشد بیانگر برازش کلی بالای مدل است و هر قدر که بیشتر از  $0/8$  باشد بیانگر برازش کمتر مدل است. شاخص تناسب به‌هنگار (NFI) نیز بالای  $0/7$  قابل قبول و بالاتر از  $0/9$  مطلوب است (النعیمی و همکاران، ۲۰۲۱).

### یافته‌ها

بر اساس تحلیل توصیفی، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با  $34.66\%$  قرار داشتند و کمترین تعداد بالای ۵۰ سال با  $12.66\%$  بودند. از نظر تحصیلات،  $62.66\%$  از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک لیسانس بودند و تنها  $2.66\%$  مدرک دکتری داشتند. همچنین، بیشترین سابقه شغلی مربوط به افرادی با کمتر از ۱۰ سال سابقه بود که  $56\%$  از کل نمونه را تشکیل می‌دادند، در حالی که  $11.33\%$  سابقه‌ای بین ۲۰ تا ۳۰ سال داشتند. به طور کلی، این آمار نشان می‌دهد که اکثریت پاسخ‌دهندگان جوان‌تر، با تحصیلات لیسانس و سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال بودند.

اگر مقدار بار عاملی برابر و یا بیشتر از مقدار  $0/4$  شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و روایی سازه در مورد آن سازه قابل قبول است. جدول ۱ بار عاملی و مقدار VIF سوالات پرسشنامه

پژوهش را نشان می‌دهد. تمامی سوالات ضرایب بالاتر از ۰/۴ دارند، که نشان از روایی مناسب پرسشنامه این پژوهش دارد. همچنین، مقدار VIF برای تمام سوالات کمتر از ۵ است، که نشان می‌دهد شاخص‌های اندازه‌گیری هر سازه مستقل از هم بوده و به صورت معتبر و پایا سازه را اندازه‌گیری می‌کنند.

جدول ۱. ضرایب بار عاملی و VIF

شماره	ابعاد	سوال	بار عاملی	VIF
۱	رشد و شغل	من کار را محرک و چالش برانگیز می‌دانم.	۰/۸۶۳	۴/۱۲
۲		من در کارم احساس موفقیت و ارزشمندی پیدا می‌کنم.	۰/۸۶۸	۳/۹۸
۳		من در شغلم فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت شخصی پیدا می‌کنم.	۰/۸۵۸	۲/۴۷
۴		تقریباً از تمام فعالیت‌هایی که در کارم انجام می‌دهم بسیار لذت می‌برم.	۰/۸۶۳	۳/۱۷
۵		نوع کاری را که انجام می‌دهم بسیار دوست دارم.	۰/۹۰۰	۲/۴۰
۶	ایجاد تجربه در کار	خدمات عمومی معنادار برای من مهم است.	۰/۹۰۳	۲/۹۳
۷		خدمت عمومی را وظیفه مدنی خود می‌دانم.	۰/۸۸۳	۱/۵۶
۸		من حاضرم هر کاری که بتوانم انجام دهم تا عدالت در جامعه ما برقرار باشد.	۰/۹۰۱	۲/۱۱
۹	فرهنگ سازمانی	چیزهایی که برای من در شغلم ارزش دارد، بسیار شبیه چیزهایی است که مدیران ارشد بخش من برای آن‌ها ارزش قائل هستند.	۰/۸۹۳	۳/۲۵
۱۰		ارزش‌های همکارانم با چیزهایی که برای من در شغل انتظامی اهمیت دارد، تناسب خوبی دارد.	۰/۸۹۶	۲/۹۷
۱۱		ارزش‌های مورد نظر من، با ارزش‌های سرپرست من مطابقت دارد.	۰/۹۰۷	۲/۵۷
۱۲	ایجاد مشروعیت و اعتماد	من به اختیاراتی که به عنوان یک نیروی انتظامی مجری قانون به من داده شده است اطمینان دارم.	۰/۸۷۷	۳/۰۸
۱۳		من مطمئن هستم که اختیار کافی برای انجام وظایفم را دارم.	۰/۸۸۵	۲/۲۲
۱۴		احساس می‌کنم شغلم تأثیر مثبتی بر اعضای جامعه‌ام دارد.	۰/۸۵۸	۳/۱۰
۱۵		وقتی معتقدم لازم است در موقعیتی مداخله کنم، از استفاده از اختیارات خود دریغ نمی‌کنم.	۰/۸۸۰	۳/۱۱

مقادیر AVE، پایایی و پایایی ترکیبی تمام متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. مقادیر AVE، پایایی و پایایی ترکیبی

متغیرها	پایایی	پایایی ترکیبی	AVE
انگیزه خدمات عمومی	۰/۸۷۷	۰/۹۲۴	۰/۸۰۳
تناسب فرد با محیط	۰/۸۸۱	۰/۹۳۷	۰/۸۰۸
خود مشروعیتی	۰/۸۹۸	۰/۹۲۹	۰/۷۶۶
رضایت شغلی	۰/۹۲۰	۰/۹۴۰	۰/۷۵۸

در مورد AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است و مطابق جدول ۲ روایی همگرا قابل قبول است. همچنین، تمامی متغیرهای این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ برخوردارند که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه این پژوهش دارد.

روایی واگرا در سطح متغیر پنهان توسط ماتریس فورنل و لارکر قابل تشخیص است (جدول ۳). همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، همبستگی یک متغیر با سازه‌های خود در مقایسه با سایر متغیرها بیشتر است که نشان از روایی واگرا قابل قبول پرسشنامه این پژوهش دارد.

جدول ۳: ماتریس فورنل-لارکر

رضایت شغلی	خود مشروعیتی	تناسب فرد با محیط	انگیزه خدمات عمومی	
			۰/۹۰۶	انگیزه خدمات عمومی
		۰/۹۰۳		تناسب فرد با محیط
	۰/۸۷۹	۰/۷۲۶	۰/۸۰۶	خود مشروعیتی
۰/۸۶۰	۰/۸۱۶	۰/۷۲۹	۰/۸۱۰	رضایت شغلی

براساس جدول ۴، مقادیر  $Q^2$  و  $R^2$  برای متغیرهای وابسته مدل محاسبه شده است. براساس مقادیر جدول ۴، برازش ساختاری مورد تأیید قرار گرفته است. همان گونه که مشاهده می‌شود معیار  $Q^2$  بزرگتر از صفر است که نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل پژوهش دارد. همچنین، متغیرهای درون‌زا مدل مفهومی پژوهش از مقدار  $R^2$  مطلوبی برخوردارند که نشان از این موضوع دارد که متغیرهای وابسته به خوبی توسط متغیرهای مسائل این پژوهش تبیین شده است.

جدول ۴. معیارهای مرتبط با برازش مدل ساختاری

ردیف	متغیرهای درون زا	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
۱	تناسب فرد با محیط	۰/۷۴۵	۰/۵۷۱
۲	رضایت شغلی	۰/۸۹۵	۰/۶۶۳

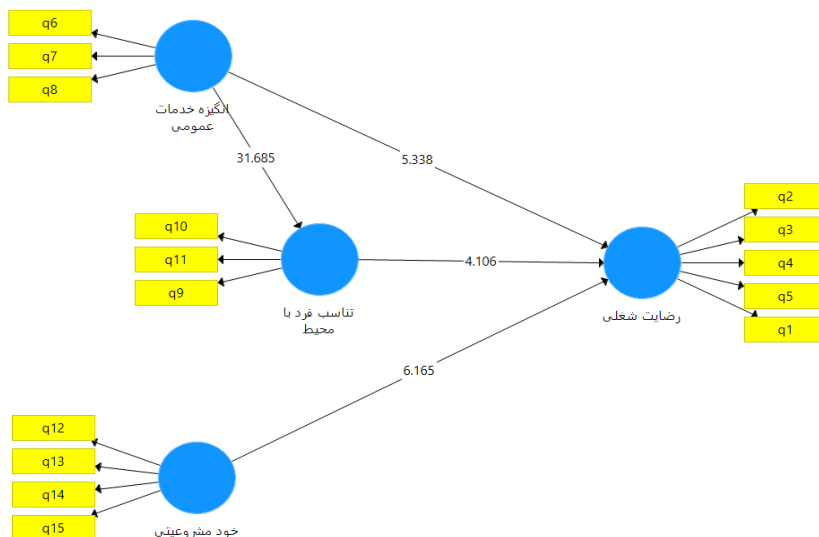
ضریب اثر F<sup>2</sup> یکی از معیارهای مهم در تحلیل مسیر است که برای اندازه‌گیری اثر اندازه‌گیری یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته استفاده می‌شود. این ضریب به‌ویژه برای ارزیابی اندازه اثر و اهمیت هر یک از متغیرها در مدل مفهومی کاربرد دارد. مقادیر F<sup>2</sup> در سه بازه ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان‌دهنده اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ متغیرهای مستقل بر وابسته است.

جدول ۵. اندازه اثر F<sup>2</sup>

رضایت شغلی	خود مشروعیتی	تناسب فرد با محیط	انگیزه خدمات عمومی
۱/۲۹۸		۰/۲۳۴	انگیزه خدمات عمومی
۰/۱۶۹			تناسب فرد با محیط
۰/۲۷۴			خود مشروعیتی
			رضایت شغلی

همچنین، در تحلیل برازش مدل، مقدار SRMR برابر با ۰/۰۴۵ به‌دست آمده است، که نشان از برازش مناسب کلی مدل پژوهش دارد. مقدار آماره NIF نیز ۰/۸۷ به‌دست آمده است که نشان از برازش قابل قبول مدل دارد.

برای برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار آماره t است. در نرم‌افزار Smart PLS این ضرایب با استفاده از دستور Bootstrapping محاسبه می‌شوند. برازش مدل ساختاری با استفاده از آماره t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا در سطح معناداری ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید کرد. نمودار مرتبط با آماره t در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. ضرایب آماره t

براین اساس، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ خلاصه شده است. همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، تمامی فرضیه‌ها در سطح معناداری ۰/۹۵ مورد تأیید (ضریب t بزرگ تر از ۱/۹۶) قرار گرفته است.

جدول ۶. نتایج فرضیه‌های پژوهش

شماره	مسیر	آماره t	ضریب مسیر	نتیجه	معناداری
۱	انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی	۳۱/۶۸	۰/۸۶۳	تأیید	۰/۰۰
۲	انگیزه خدمات عمومی بر تناسب فرد با محیط	۵/۳۳	۰/۳۳۵	تأیید	۰/۰۰
۳	تناسب فرد با محیط بر رضایت شغلی	۴/۱۰	۰/۲۵۶	تأیید	۰/۰۰
۴	خود مشروعتی بر رضایت شغلی	۶/۱۶	۰/۳۹۸	تأیید	۰/۰۰
۵	نقش میانجی تناسب فرد با محیط بر تأثیر انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی	۴/۱۴	۰/۲۲۱	تأیید	۰/۰۰

فرضیه اول بسیار قوی انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. ضریب مسیر ۰/۸۶۳ نشان می‌دهد که تغییرات در انگیزه خدمات عمومی به میزان ۰/۸۶۳ بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، که این تأثیر مثبت و بسیار قوی است. آماره t نیز تأیید

می‌کند که این رابطه به طور معناداری مثبت و قوی است. فرضیه دوم تأثیر مثبت و معنادار انگیزه خدمات عمومی بر تناسب فرد با محیط را نشان می‌دهد و ضریب مسیر ۰/۳۳۵ به معنای آن است که انگیزه خدمات عمومی به میزان ۳۳/۵٪ بر تناسب فرد با محیط تأثیر می‌گذارد. هرچند این تأثیر کمتر از تأثیر بر رضایت شغلی است، اما هنوز معنادار و مثبت است. بر همین اساس، سایر فرضیه‌ها تأیید شدند.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر انگیزه خدمات عمومی و خودمشروعیتی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد-محیط در نیروی انتظامی شهر اصفهان انجام شد. با توجه به نتایج به دست آمده، بین انگیزه خدمات عمومی و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود داشت. نیروی انتظامی، به عنوان بخشی از ساختار اجرایی و امنیتی جامعه، از انگیزه‌های مشخصی برای ارائه خدمات عمومی برخوردار است. این انگیزه‌ها ممکن است شامل تمایل به حفظ امنیت عمومی، کمک به جامعه، حفظ نظم اجتماعی، و دستیابی به مشروعیت حرفه‌ای باشد. زمانی که نیروی انتظامی این انگیزه‌ها را به درستی درک کرده و به کار گیرد، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. مطابق با پژوهش منطری توکلی و همکاران (۱۴۰۲)، انگیزه خدمات عمومی تحت تاثیر شفافیت اهداف، رهبری تحول آفرین، ویژگی‌های شغلی، جامعه‌پذیری دینی و خانواده، ویژگی‌های شخصیتی و ایدئولوژی سیاسی قرار دارد. بنابراین، مشابه با نتیجه پژوهش حاضر، مواردی چون رهبری تحول آفرین، جامعه‌پذیری دینی و ویژگی‌های شغلی می‌تواند تاثیر مهمی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی داشته باشد. همچنین، مطابق با پژوهش عبدالرحمانی (۱۳۹۸)، روزمرگی و احساس بیهودگی در شغل بر رضایت شغلی نیروی پلیس تاثیر دارد و مطابق با تعریف انگیزه خدمات عمومی، این دو عامل در مفهوم انگیزه خدمات عمومی قرار می‌گیرند و از این رو با نتایج پژوهش حاضر همراستا است. علاوه بر این، همراستا با پژوهش رضاییان و طاهری (۱۳۹۶)، انگیزش خدمات عمومی بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر دارد و نگرش شغلی یکی از عوامل مهم ایجاد رضایت شغلی در میان پرسنل سازمانی است. مشابه با نتیجه این فرضیه، هو و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان دادند که انگیزه خدمات عمومی تأثیر مثبتی بر تلاش کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گذارد و بر استرس مرتبط با کار کارکنان و قصد ترک شغل آنها تأثیر منفی می‌گذارد. وایت و همکاران

(۲۰۲۲) نیز تأیید کردند که انگیزه خدمات عمومی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی نیروی انتظامی دارد.

مطابق با نتیجه پژوهش، بین خودمشروعیتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت که نشان‌دهنده این است که هرچه نیروی انتظامی به صحت اخلاقی و قانونی اعمال قدرت خود بیشتر باور داشته باشند، رضایت شغلی آن‌ها نیز بیشتر است. در حقیقت، احساس مشروعیت و تأیید درونی نسبت به وظایف و مسئولیت‌های شغلی، نقش مهمی در ارتقاء احساس رضایت و خوشنودی از کار دارد. وقتی نیروی انتظامی احساس کند که از لحاظ قانونی و اجتماعی مشروع است، این باور موجب تقویت احساس اعتماد به نفس در انجام وظایف می‌شود. نیروی انتظامی که به مشروعیت نقش خود باور دارد، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کند. به عبارت دیگر، وقتی انتظامی احساس کند که از سوی جامعه و قوانین مورد حمایت قرار دارد و کارش دارای ارزش و اعتبار است، این درک به رضایت شغلی بیشتری منجر می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با مطالعه‌ای که توسط وایت و همکاران (۲۰۲۲) صورت گرفت، مطابقت دارد. همچنین، مطابق با پژوهش فقیهی و همکاران (۱۳۹۸)، ضعف اعتقادی، کثرت گناه، مخالفت نکردن با هواهای نفسانی، توجه نکردن به ویژگی‌های انسانی فرد در ناجا، قرار دادن کارکنان ناجا در شغل نامناسب و تشویق و تنبیه غیرقانونی عوامل کاهنده وجدان کاری است و می‌تواند منجر به افزایش خودمشروعیتی ناپسند در میان نیروی انتظامی شوند که باعث کاهش رضایت شغلی و افزایش خطاهای شغلی می‌گردد.

بین انگیزه خدمات عمومی و تناسب فرد-محیط رابطه معناداری وجود داشت. افرادی که انگیزه‌های قوی برای خدمات نظامی دارند، اگر در محیطی قرار گیرند که به این انگیزه‌ها اهمیت داده می‌شود و ارزش‌های سازمانی با اهداف فردی همسو است، احتمالاً احساس همخوانی بیشتری با محیط کار خواهند داشت. در نیروی انتظامی، اگر فردی با انگیزه‌های خدمت به جامعه به وظایفی مشغول شود که مستقیماً به حفظ نظم و امنیت عمومی مرتبط است، احساس تناسب بیشتری با محیط کاری خود خواهد داشت. از این رو، تقویت انگیزه‌های خدمات عمومی در نیروی انتظامی می‌تواند به بهبود تناسب فرد-محیط و در نتیجه افزایش کارایی و رضایت شغلی منجر شود. مطابق با پژوهش هو و همکاران (۲۰۲۲)، انگیزه خدمات عمومی رابطه مثبت و معناداری با تناسب فرد-سازمان

دارد و پشتیبان نتایج پژوهش حاضر است. اما بر خلاف نتایج پژوهش حاضر، رضاییان و طاهری (۱۳۹۶) بیان کردند انگیزش خدمات عمومی بر تناسب فرد-سازمان تاثیر ندارد. علاوه بر این، تناسب فرد-محیط بر رضایت شغلی رابطه معناداری داشت. در نیروی انتظامی، اگر افراد احساس کنند که محیط کاری با ارزش‌های شخصی آن‌ها مانند امنیت، عدالت، خدمت به جامعه و نظم اجتماعی سازگار است، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. این تأثیر به‌ویژه در سازمان‌های نظامی که فشارهای کاری بالا و شرایط خاصی دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. اگر نیروی انتظامی احساس کند که سازمان به اهداف خدمت عمومی احترام می‌گذارد و ارزش‌های انسانی را رعایت می‌کند، احتمال بیشتری وجود دارد که در کار خود احساس رضایت بیشتری داشته باشد. چی و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که حقوق، فرصت‌های ترفیع، نظارت عادلانه و طراحی شغل بر رضایت شغلی افسران پلیس تأثیر مثبت دارند. از آنجا که حقوق و دستمزد، فرصت ارتقا و نظارت عادلانه از مصادیق تناسب فرد با سازمان است، نتیجه این فرضیه با مطالعه چی و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. همچنین، مارکوس و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی فرهنگ انعطاف‌محور تاثیر می‌پذیرند که فرهنگ انعطاف‌پذیر نیز از مصادیق تناسب ارزش‌های فرد با سازمان است. به فرماندهان نیروی انتظامی پیشنهاد می‌شود که تمرکز خود را بر روی مولفه‌های معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های انتظامی معطوف نمایند؛ چرا که با بهبود هر یک از این مولفه‌ها، بهبود محیط کار و رضایت شغلی نیروی انتظامی را در پی خواهد داشت.

در بررسی روابط غیر مستقیم مدل، انگیزه خدمات عمومی از طریق بهبود تناسب فرد-محیط، بر رضایت شغلی تأثیر مثبت داشت. اگر در ساختار نیروی انتظامی، ارزش‌هایی مانند خدمت به جامعه، احترام به حقوق شهروندان، و تعهد به اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان ارزش پذیرفته شده باشد، افسرانی که انگیزه قوی برای خدمات عمومی دارند، محیط کار را با انگیزه‌های خود سازگار می‌بینند و به این دلیل رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. در مقابل، اگر محیط کار فاقد حمایت از این ارزش‌ها باشد، حتی با وجود انگیزه‌های خدمات عمومی، نیروی انتظامی ممکن است احساس نارضایتی کند. بر اساس مطالعه رضاییان و طاهری (۱۳۹۶)، انگیزش خدمات عمومی بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ اما تأثیر انگیزش خدمات عمومی از طریق تناسب فرد-سازمان بر نگرش شغلی کارکنان،

تأیید نشد. از آنجا که نگرش شغلی و رضایت شغلی مفاهیم بسیار نزدیکی هستند، می‌توان بیان نمود که نتیجه این فرضیه با پژوهش مذکور همراستا نیست. اما مطابق با پژوهش وایت و همکاران (۲۰۲۲)، تناسب فرد با سرپرستان و همکاران که هر دو از ابعاد تناسب فرد با سازمان است، رابطه میان انگیزه خدمات عمومی و رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند. همراستا با نتیجه حاصله، پریشماکوا و واندنابیل (۲۰۲۰)، نشان دادند که تناسب فرد با محیط تأثیر انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی افسران را میانجی‌گری می‌کند. با توجه به آزمون فرضیه‌های پژوهش و نتایج حاصل از آن‌ها، پیشنهادهای کاربردی و عملیاتی مطابق جدول ۷ ارائه می‌گردد.

جدول ۷. پیشنهادهای کاربردی براساس نتیجه هر فرضیه

پیشنهادهای کاربردی	فرضیه
<ul style="list-style-type: none"> <li>تأکید بر مأموریت اجتماعی نیروی انتظامی در آموزش‌ها و برنامه‌های انگیزشی</li> <li>برنامه‌های پاداش‌دهی مبتنی بر خدمات عمومی</li> <li>نهادینه کردن مولفه‌های معنوی در فردی، گروهی، سازمانی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>انگیزه خدمات عمومی بر رضایت تاثیر مثبت و معناداری دارد.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>متناسب‌سازی وظایف نیروی انتظامی با علائق و توانمندی‌های فردی</li> <li>طراحی محیط کاری حمایتگر و سازگار با ارزش‌های خدمات عمومی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>انگیزه خدمات عمومی بر رضایت شغلی از طریق نقش میانجی تناسب فرد-محیط تاثیر مثبت و معناداری دارد.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ارزیابی نیازها و ارزش‌های فردی در فرآیند استخدام و گزینش</li> <li>طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و آموزشی متناسب با علائق فردی</li> <li>ارزیابی و بهبود مداوم محیط کاری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تناسب فرد-محیط بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تشویق به مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و داوطلبانه</li> <li>ایجاد ساختارهای انگیزشی و ارزیابی عملکرد بر مبنای خدمات عمومی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>انگیزه خدمات عمومی بر تناسب فرد-محیط تاثیر مثبت و معناداری دارد.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تقویت آموزش‌های مبتنی بر اقتدار حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خود مشروعیتی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.</li> </ul>

پیشنادهای کاربردی	فرضیه
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای سازمانی</li> <li>• ارزیابی منظم و پشتیبانی روانی برای افزایش اعتماد به نفس</li> </ul>	

به عنوان پیشنهادهایی برای محققان آینده، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد. از آنجا که مطالعات زیادی در مورد خودمشروعیتی و تناسب فرد با محیط کاری صورت نگرفته، پیشنهاد می‌گردد مدل مفهومی پژوهش در سایر ادارات دولتی و خصوصی کشور بررسی گردد. همچنین، پیشنهاد می‌شود مدل این پژوهش برای نیروی انتظامی در شهرهای دیگر کشور نیز بررسی گردد. پیشنهاد می‌شود برای کشف روابط میان متغیرهای ذکر شده در این پژوهش، متغیرهای دیگری همچون تاثیر فرهنگ و ارزش‌های جامعه و متغیرهای کنترلی همچون سن و میزان درآمد در مدل بررسی گردد. علاوه بر این، پیشنهاد می‌گردد مدل پژوهش برای نیروی انتظامی با درجات و جایگاه شغلی متفاوت نیز بررسی گردد. در نهایت، پیشنهاد می‌گردد ابعاد متغیر تناسب فرد-محیط از جمله تناسب فرد با مدیر ارشد، سرپرست و همکاران به صورت مجزا بررسی گردد.

### حامی مالی

در این پژوهش حامی مالی وجود نداشته است.

### تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافی در این پژوهش وجود ندارد.

### تشکر و قدردانی

نویسنده از تمام کسانی که در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر می‌نماید.

- ابراهیم نژاد، ناصر. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. *پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی*، ۱۳(۴)، ۱۵۷-۱۸۲.  
doi: 10.22034/osra.2020.95051
- اکبری بلوطبنگان، افضل؛ محمدی مقدم، یوسف. (۱۴۰۲). ساخت و اعتباریابی مقیاس قلدری سازمانی در کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی. *پژوهش های مدیریت انتظامی*، ۱۸(۱)، ۹-۳۸.  
doi: 10.22034/pmsq.2022.209136.1432
- بهنام فر، محمود و درویشی، صیاد. (۱۴۰۳). مرور نظام‌مند پژوهش های ارتقای انگیزه کارکنان پلیس به روش فراترکیب. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*، ۱۸(۷۶)، ۱۴۵-۱۷۸.  
doi: 10.22034/phr.2024.1277760.1379
- رضاییان، علی؛ طاهری، سمیرا. (۱۳۹۶). تأثیر انگیزش کارکنان بخش عمومی بر نگرش های شغلی آنها با نقش تعدیل‌کنندگی تناسب فرد — سازمان. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸(۳)، ۶۶-۸۶.  
[https://scj.sbu.ac.ir/article\\_96119.html](https://scj.sbu.ac.ir/article_96119.html)
- سهرابی، حیدر؛ صانعی پور، محمد علی. (۱۴۰۱). پیشگیری از آسیب‌های شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر آیات و روایات. *پژوهش های مدیریت انتظامی*، ۱۷(۲)، ۹۳-۱۴۲.  
doi: 10.22034/pmsq.2022.1265976.1493
- صیدی پیری، جواد؛ عینی پور، جواد؛ جانثاری، حبیب‌الله و امیری، سلمان. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت هیجان نیروهای یگان ویژه پلیس (مورد مطالعه: استان کردستان). *نشریه پژوهش های دانش انتظامی*، ۲۲(۱)، ۱۹۴-۱۶۷.  
[http://pok.jrl.police.ir/article\\_93693.html](http://pok.jrl.police.ir/article_93693.html)
- ضرغامی، سعید و امیری، مقصود. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و انگیزه کاری کارکنان در یک سازمان نظامی و مدل بهبود عملکرد. *پژوهش های پیشرفت سیستم‌ها و راهبردها*، ۲(۳)، ۱۴۱-۱۶۸.  
[https://smrj.ihu.ac.ir/article\\_207020.html](https://smrj.ihu.ac.ir/article_207020.html)
- طالبی، مرتضی؛ محبوب، حسن و قاسمی تادوانی، محمد. (۱۴۰۳). الگوی آمادگی شناختی در عملیات نظامی مدرن. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۴(۹۴)، ۱۲۵-۱۵۸.  
[https://jmm.iranjournals.ir/article\\_714680.html](https://jmm.iranjournals.ir/article_714680.html)

- عبدالرحمانی، رضا. (۱۳۹۸). طراحی الگوی رضایت شغلی کارکنان مرزبانی در حوزه شرق کشور مطالعه موردی: استان سیستان و بلوچستان، خراسان جنوبی، خراسان رضوی. پژوهشنامه مطالعات مرزی، ۷(۴)، ۲۱۰-۱۸۵.  
<https://www.sid.ir/paper/395588/fa>
- غفاری اسمعیلی، سید علی و ظهرابی، احمدرضا. (۱۴۰۲). مدل یابی معادلات ساختاری رابطه آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی مدیران نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران با نقش میانجی مدیریت دانش. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۳(۹۲)، ۹۹-۱۲۰.  
[https://jmm.iranjournals.ir/article\\_712037.html](https://jmm.iranjournals.ir/article_712037.html)
- فرهنگ، سجاد و پناهی فر، سجاد. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان رضایت شغلی کارکنان نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۴(۹۴)، ۴۲-۲۶.  
[https://jmm.iranjournals.ir/article\\_714676.html](https://jmm.iranjournals.ir/article_714676.html)
- فقیهی، سیداحمد؛ گرجیان، محمدمهدی؛ ابراهیم‌نژاد، ناصر و دعاگویان، داود. (۱۳۹۸). بررسی نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام. پژوهش‌های دانش انتظامی، ۸۳(۲۱)، ۳۵-۷۰.  
<https://www.sid.ir/paper/517245/fa>
- گلشاهی، بهنام؛ عرب‌عامری، رضا و لطفی، حسین. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه خدمتی کارکنان وظیفه یگان‌های عملیاتی نزا. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۱(۸۴)، ۳۲-۱.  
doi: 10.22034/iamu.2022.540655.2658
- منتظری، محمد. (۱۳۹۸). تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر انگیزه خدمت‌محور در کارکنان نیروی انتظامی. فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۱۶(۶۹)، ۹۱-۱۱۳.
  - [http://pod.jrl.police.ir/article\\_95008.html](http://pod.jrl.police.ir/article_95008.html)
  - منتظری توکلی، علیرضا؛ بهرام زاده، محمدرضا؛ سلاجقه، سنجر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین عوامل سازمانی و غیر سازمانی با انگیزه خدمت عمومی. مدیریت تبلیغات و فروش، ۳(۳)، ۱۱۷-۱۰۲.  
<https://doi.org/10.52547/JABM.3.2.7>
- AlNuaimi, B. K., Khan, M., & Ajmal, M. M. (2021). The role of big data analytics capabilities in greening e-procurement: A higher order PLS-SEM analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120808. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120808>
- Chee, C. J., Ting, L. P., Vasudevan, A., Fong, W. Y., Fong, W. S., Loon, C. K., & Sam, T. H. (2023). Factors Influencing Employee's Job

Satisfaction of Royal Malaysia Police Force (RMPF) a Selected Police District. *resmilitaris*, 13(2), 1427-1445. Retrieved from <https://resmilitaris.net/index.php/resmilitaris/article/view/2445>

- Chung, K. H., Rhee, I., & Liu, C. (2024). A Systematic Review of Experimental Research on Public Service Motivation. *Public Performance & Management Review*, 47(3), 627-653. <https://doi.org/10.1080/15309576.2023.2269386>
- Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfrootd, K., & Desmidt, S. (2022). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*, 24(8), 1155-1181. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1893801>
- Fareed, M. Z., & Su, Q. (2022). Transformational leadership and project success: A mediating role of public service motivation. *Administration & Society*, 54(4), 690-713. <https://doi.org/10.1177/00953997211040466>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., ... & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook*, 1-29. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1)
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9-15. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.309>
- Hue, T. H. H., Vo Thai, H. C., & Tran, M. L. (2022). A link between public service motivation, employee outcomes, and person-organization fit: Evidence from Vietnam. *International Journal of Public Administration*, 45(5), 379-398. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1912086>
- Kim, J., Kang, H., & Lee, K. (2023). Transformational-transactional leadership and unethical pro-organizational behavior in the public sector: does public service motivation make a difference? *Public Management Review*, 25(2), 429-458. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1974714>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., & Frank, J. (2021). The good life: Exploring the effects job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment on the life satisfaction of police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 23(3), 279-292. <https://doi.org/10.1177/14613557211016494>

- Law, L., & Fong, N. (2020). Applying partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in an investigation of undergraduate students' learning transfer of academic English. *Journal of English for Academic Purposes*, 46, 100884. <https://doi.org/10.1016/j.jeap.2020.100884>.
- Lin, W. Y., Lai, Y. L., Luo, F., Kuo, S. Y., & Chang, K. M. (2023). The more perceived training effectiveness, the greater the risk of voluntary separation: testing a turnover intent model among police officers in Taiwan. *Policing: An International Journal*, 46(4), 623-638. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2023-0021>
- Marcos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The influence of work resources, demands, and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviors of Spanish police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7607. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207607>
- Misra, S., Katz, B., Roberts, P., Carney, M., & Valdivia, I. (2024). Toward a person-environment fit framework for artificial intelligence implementation in the public sector. *Government Information Quarterly*, 41(3), 101962. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2024.101962>
- Moreto, W. D., Gau, J. M., Singh, R., Belecky, M., McVey, D., Avino, F. S., & Ononino, A. B. (2021). Self-legitimacy among rangers in Africa, Asia, and Latin America: An empirical assessment. *Biological Conservation*, 260, 109220. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2021.109220>
- Nalla, M. K., Gurinskaya, A., & Qureshi, H. (2023). Police officers' punitiveness in the context of the COVID-19 pandemic: the role of fear, attribution and self-legitimacy. *Policing: An International Journal*, 46(1), 40-54. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2022-0096>
- Nelson, K., & Smith, A. P. (2023). Psychosocial work conditions as determinants of well-being in Jamaican police officers: the mediating role of perceived job stress and job satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.3390/bs14010001>
- Neumann, O., & Schott, C. (2023). Behavioral effects of public service motivation among citizens: testing the case of digital co-production. *International Public Management Journal*, 26(2), 175-198. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1937413>
- Prysmakova, P., & Vandenabeele, W. (2020). Enjoying police duties: Public service motivation and job satisfaction. *Journal of police and criminal psychology*, 35(3), 304-317. doi:10.1007/s11896-019-09324-7

- Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., Ebbert, L. K., & Zacher, H. (2020). Person–environment fit and work satisfaction: Exploring the conditional effects of age. *Work, Aging and Retirement*, 6(2), 101-117. <https://doi.org/10.1093/workar/waz011>
- Ripoll, G., & Schott, C. (2023). Does public service motivation foster justification of unethical behavior? Evidence from survey research among citizens. *International Public Management Journal*, 26(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1825576>
- Sargeant, E., & Simpson, R. (2024). In the eye of the powerholder: examining the relationship between uniform and accoutrement combinations and police self-legitimacy. *Police Practice and Research*, 25(3), 358-375. <https://doi.org/10.1080/15614263.2023.2246620>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Siddiqi, A. F. I., & Khan, M. T. (2024). Impact of Organizational Justice on Employee Satisfaction Among Punjab Police: An Empirical Investigation in the Post Model Town Incident Time. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39(2), 253-265. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09580-8>
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59-68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 376-398. <https://doi.org/10.1002/job.2607>
- Vogel, M. D. (2022). When service calls: Public service motivation and calling as complementary concepts for public service. *International Public Management Journal*, 25(4), 620-638. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1838014>
- White, D. R., Kyle, M. J., & Schafer, J. A. (2022). Police officers' job satisfaction: combining public service motivation and person-

environment fit. *Journal of Crime and Justice*, 45(1), 21-38. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2020.1855464>

- White, D. R., Kyle, M. J., & Schafer, J. (2020). Police officer self-legitimacy: the role of organizational fit. *Policing: An international journal*, 43(6), 993-1006. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2020-0035>
- Yang, H., Wang, Y. C., Song, H., & Ma, E. (2024). Utilitarian vs hedonic roles of service robots and customer stereotypes: a person–environment fit theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2023-0668>
- Yu, J. (2023). Agency autonomy, public service motivation, and organizational performance. *Public Management Review*, 25(3), 522-548. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1980290>
- Zhang, Z., Zhang, W., Zhang, S., Chen, Y., Wang, X., Fujii, Y., & Furuya, N. (2024). Person-environment fit theory in built environment: a scoping review. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/13467581.2024.2373824>